

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Manajemen Masjid Sebagai Pusat Dakwah.

1. Dakwah

Kata dakwah berasal dari kata *da'a* (د ا ع) *yad'u* (يدعو) *da'watan* (د ا و ا ت) yang yang berarti seruan, ajakan, panggilan, undangan, atau doa. Menurut istilah, dakwah dapat didefinisikan sebagai setiap usaha dari seseorang atau kelompok manusia yang menyeru, mengajak, memanggil, mengundang atau mendoakan diri sendiri, keluarga, orang lain atau masyarakat luas untuk mengikuti agama Allah dan jejak Rasulullah saw.⁶⁰

Unsur – unsur yang terdapat di dalam dakwah antara lain adalah *da'i* (pelaku dakwah), *mad'u* (mitra dakwah), *maddah* (materi dakwah), *wasilah* (media dakwah), *thariqah* (metode), serta *atsar* (efek dakwah).⁶¹

Dakwah bertujuan untuk mengubah sikap mental dan tingkah laku manusia yang kurang baik menjadi lebih baik atau meningkatkan kualitas keimanan seseorang dengan berbasiskan kesadaran, tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.

Sedangkan fungsi dakwah antara lain adalah yang pertama, menyebarkan Islam kepada manusia sebagai individu dan

⁶⁰ Jamaluddin Kafie, *Pengantar Ilmu Dakwah* (Surabaya: Penerbit Karunia, 1988), 1-4.

⁶¹ Ibid, 75.

Sebuah kegiatan dakwah yang baik haruslah menjadikan mad'u sebagai titik tolak kegiatan dakwah yang dilakukan. Sehingga dakwah yang dilakukan akan dapat benar-benar sesuai dengan kondisi *mad'u* sehingga lebih mudah dipahami serta diterima *mad'u*.⁶²

Masjid memiliki beberapa fungsi yang antara lain adalah:⁶³

- ⁶² Ibid, 347-348

[illegible]

Manajemen fisik masjid meliputi pengaturan pembangunan fisik masjid, pengaturan kebersihan, keindahan, serta kesucian masjid. Sedangkan manajemen fungsional masjid meliputi fungsi masjid sebagai wadah pembinaan umat, sebagai pusat pembangunan, pendidikan, moralitas dan kebudayaan umat.⁶⁵

Mitra dakwah dapat disebut juga sebagai obyek dakwah atau mad'u. Masjid dalam menjalankan fungsi dakwahnya tentu tidak akan dapat dilepaskan dari mitra dakwahnya. Mitra dakwah masjid dapat digolongkan menjadi dua, yang pertama adalah mitra dakwah yang berada di luar struktur organisasi masjid (mitra dakwah eksternal), dan yang kedua adalah mitra dakwah yang berada di dalam struktur kepengurusan masjid (mitra dakwah internal).

⁶⁴ Ibid, 33.

[illegible]

tidaknya kegiatan dakwah yang dijalankan masjid tersebut.⁶⁶

Masjid sebagai sebuah organisasi atau lembaga dakwah tentu memerlukan kinerja yang baik SDM atau karyawannya. Karena tanpa memberikan perhatian kepada para pengelola masjid yang memiliki peranan besar dalam menjalankan program masjid, maka akan sulitnya kiranya masjid dapat memberikan layanan yang optimal kepada mitra dakwah eksternal masjid tersebut.⁶⁷

Motivasi berasal dari bahasa latin, yakni *movere* yang berarti menggerakkan.⁶⁸ Motivasi terkait bagaimana SDM mau menjalankan pekerjaan yang diberikan. SDM dapat memahami hal apa yang harus dilakukan, menguasai keahlian yang diperlukan dalam menjalankan pekerjaan, namun tanpa adanya motivasi, SDM kemampuan dan pemahaman SDM tidak akan berwujud menjadi kinerja.

Beberapa macam perkembangan teori motivasi yang ada antara lain adalah teori hirarki kebutuhan manusia oleh Maslow, teori X dan Y oleh Douglas McGregor, teori motivasi-*higiene* oleh Frederick Herzberg, teori ERG oleh Clayton Alderfer, teori tigas

⁶⁶ Ibid, 101-159.

⁶⁷ Ahmad Sutarmadi, *Manajemen Masjid Kontemporer* (Jakarta: Media Bangsa, 2012), 189-204.

⁶⁸ J. Winardi, *Motivasi dan Pémotivasian* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), 1.

Dalam berbagai penelitian telah ditemukan bahwa motivasi SDM memiliki pengaruh positif terhadap kinerja SDM. Beberapa penelitian tersebut antara lain adalah penelitian Sindi Larasati dan Alini Gilang (2014)⁷⁰, Gusti Kade Sutawa (2015)⁷¹, serta Judge, Thoresen, Bono, dan Patton (2001).⁷²

Porter dan Lawler (1968) menyatakan bahwa motivasi dapat dibagi menjadi dua besaran yakni motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dari aktifitas yang dilakukan itu sendiri. Ketika seseorang termotivasi secara intrinsik maka orang tersebut akan menilai bahwa aktifitas yang dilakukannya menarik serta secara spontan akan dapat memberikan kepuasan pada diri orang tersebut. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul di luar aktivitas yang dilakukan. Motivasi ekstrinsik dapat berupa pemberian suatu *tangible rewards* tertentu atau dapat pula diwujudkan dalam bentuk pujian.⁷³

⁷³Ibid, 331.

3. Motivasi Otonom

⁷⁴ Ibid, 331.

[illegible]

Pemenuhan akan tiga kebutuhan dasar manusia diperlukan untuk memunculkan motivasi otonom. Tiga kebutuhan dasar tersebut adalah kompetensi, otonomi, serta keterikatan. Kompetensi adalah kebutuhan untuk merasa mampu menjalankan suatu pekerjaan. Otonomi adalah kebutuhan untuk diberikan kebebasan dalam menentukan sikap atau dalam menjalankan pekerjaan.⁷⁸ Keterikatan adalah kebutuhan akan adanya hubungan atau rasa memiliki kepada rekan kerja, kelompok/organisasi, atau tujuan dari organisasi tersebut.⁷⁹

⁷⁶ Liu Woon Chia, John Wang Chee Keng, *Building Autonomous Learner Perspectives from Research and Practice using Self-Determination Theory*, 11.

⁷⁷ Oxford Library of Psychology, *The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory*, Edited by Marylène Gagné, 18-20.

⁷⁸ Richard M. Ryan dan Edward L. Deci, “Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions”, 64.

⁷⁹ Richard M. Ryan dan Edward L. Deci, “Intrinsic and Extrinsic Motivations”, 64.

⁷⁹ Richard M. Ryan dan Edward L. Deci, "Intrinsic and Extrinsic Motivations", 64.

Keterikatan sendiri dibutuhkan agar seorang individu mampu menginternalisasi suatu nilai tertentu. Semakin orang merasa memiliki perusahaan/organisasi atau anggota di dalam organisasi tersebut, maka akan makin bagi individu tersebut untuk menginternalisasi nilai-nilai yang terkandung di dalam organisasi tersebut, dengan kata lain adanya keterikatan sangat mendorong terbentuknya motivasi otonom.⁸¹

1. Penilaian Kinerja

⁸⁰ Oxford Library of Psychology, *The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory*, Edited by Marylène Gagné, 2.

⁸¹ *Ibid.*, 19.

Penilaian kinerja adalah kegiatan mengevaluasi kinerja karyawan (SDM) di masa sekarang dan/atau di masa lalu dengan dibandingkan terhadap standar kinerjanya. Proses yang kita lakukan dalam melakukan penilaian kinerja antara lain adalah yang pertama menetapkan standar kerja, kedua menilai kinerja aktual karyawan dibanding dengan standar kinerja, dan yang ketiga memberikan tindak lanjut kepada SDM terhadap hasil penilaian kinerja SDM tersebut.⁸³

2. Dimensi Kinerja

⁸² John Suprihanto, *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan*, 1-13.
⁸³ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14*, terj. Diana Angelica (Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2015), 329-330.
⁸⁴ Ibid. 330.

keberhasilan SDM MAS dalam pelaksanaan output kerjanya. Perilaku adalah tindak tanduk SDM MAS dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanan, kesopanan, sikap, dan perilakunya baik terhadap sesama karyawan maupun kepada pelanggan. Kompetensi adalah kemahiran dan penguasaan SDM MAS sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan, dan keahliannya.⁸⁵

Allah swt dalam surat Fushilaat ayat ke 40 berfirman bahwa manusia diberikan kebebasan dalam bersikap. Perbuatan apa yang ingin dilakukan, manusia dapat melakukannya sesuai dengan yang dikehendaknya. Ayat ini menjelaskan bagaimana Allah swt memberikan otonomi kepada manusia atas apa saja yang ingin dilakukan. Namun Allah swt juga mengingatkan bahwa Allah swt akan melihat apa yang dilakukan oleh manusia, serta setiap pilihan sikap yang diambil manusia akan memiliki konsekuensi.

وَأَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا ۚ وَادْكُرُوا
نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ
فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَلَى شَفَا حُفْرَةٍ مِّنْ

[illegible]

Beberapa penelitian terdahulu yang memiliki keterhubungan dengan penelitian ini, baik dari sisi teori yang digunakan maupun lembaga yang diteliti. Berikut ini penelitian yang memiliki kesamaan di sisi subyek penelitian.

Berikutnya penelitian dari Husniyah Suryani dan Siti Inayatul Faizah (2015) yang berjudul *Peran Masjid Sebagai Roda Penggerak Perekonomian Masyarakat (Penelitian Deskriptif Pada PKL Di Kawasan Masjid Al-Akbar Surabaya)*. Penelitian ini menjelaskan bahwa MAS memiliki peranan sebagai roda penggerak perekonomian masyarakat.

Perbedaan penelitian ini dengan ketiga penelitian di atas terletak pada pendekatan teori yang digunakan. Penelitian menggunakan pendekatan teori *motivasi otonom* untuk dicari pengaruhnya terhadap kinerja SDM MAS. Sedangkan hubungan penelitian ini dengan ketiga penelitian di atas, peneliti menggunakan ketiga penelitian di atas sebagai bahan studi pendahuluan untuk menguji kelayakan MAS sebagai subyek penelitian, selain peneliti juga menggunakan pendekatan observasi dan wawancara dalam melakukan studi pendahuluan.

Pertama penelitian dari Siti Fira Septiyana, Sumardjono Pm. dan Setyorini (2009) yang berjudul *Hubungan Antara Determinasi Diri dan Komunikasi Inter-Personal Mahasiswa Bimbingan dan Konseling FKIP UKSW*. Penelitian ini menjelaskan bahwa makin tinggi skor determinasi diri mahasiswa, maka skor komunikasi interpersonal mahasiswa juga

Ariani meneliti *Hubungan Antara Self Determination Dengan Keterikatan Kerja (Work Engagement) Pada Karyawan Pt Japfa Comfeed Indonesia Cabang Sidoarjo*. Penelitian ini menjelaskan bahwa ada hubungan positif antara *self determination* dengan keterikatan kerja (*work engagement*) pada karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Cabang Sidoarjo.

Terakhir adalah penelitian oleh Chak Fu Lam dan Suzanne T. Gurland (2008) yang berjudul *Self-Determined Work Motivation Predicts Job Outcomes, But What Predicts Self-Determined Work Motivation?*. Penelitian ini menjelaskan bahwa (1) *otonomi orientation* dapat memprediksi hasil pekerjaan dengan meningkatnya *self-determination* motivasi kinerja, (2) *controlled orientation* dapat memprediksi *self-determination* motivasi kinerja namun tidak memberikan efek terhadap hasil kinerja.

[illegible]

<i>Penggerak Perekonomian Masyarakat (Penelitian Deskriptif Pada PKL Di Kawasan Masjid Al-Akbar Surabaya)</i>	roda perputaran ekonomi. Ada tidaknya peranan penggerak roda ekonomi yang dijalankan oleh Masjid Al Akbar akan dibahas dalam penelitian ini.	dengan wawancara dan observasi.		motivasi otonom untuk dicari pengaruhnya terhadap kinerja SDM MAS, sedangkan Husniyah Suryani dan Siti Inayatul mendekati dari sisi peranan ekonomi MAS.
Muchamad Misbachuddin (2016), <i>Manajemen Zakat Produktif Sebagai Alternatif Meningkatkan Pendapatan Masyarakat Miskin (Studi Kasus Pada Masjid Al-Akbar Surabaya)</i>	Ingin mengetahui manajemen zakat produktif yang diterapkan Lembaga Amil Zakat Masjid Al-Akbar Surabaya serta perkembangan perekonomian para mustahiq penerima dana zakat produktif di Lembaga Amil Zakat Masjid Al-Akbar Surabaya.	Penelitian kualitatif deskriptif.	Menjelaskan langkah manajemen zakat produktif Lembaga Amil Zakat Masjid Al Akbar Surabaya (LAZ MAS) mulai dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan	Lembaga yang diteliti sama-sama MAS, namun penelitian menggunakan pendekatan teori motivasi otonom untuk dicari pengaruhnya terhadap kinerja SDM MAS, sedangkan Muchamad Misbachuddin mendekati dari sisi langkah manajerial MAS dalam mengelola zakat.
Siti Fira Septiyana, Sumardjono Pm. dan Setyorini (2009), <i>Hubungan Antara</i>	Komunikasi interpersonal antara dosen dan mahasiswa merupakan faktor penting agar	Penelitian kuantitatif korelasi.	makin tinggi skor determinasi diri mahasiswa, maka skor komunikasi interpersonal	Sama-sama menggunakan konsep motivasi otonom, yang ada di dalam SDT, namun peneliti hendak menerapkannya dalam

<i>Determinasi Diri dan Komunikasi Inter-Personal Mahasiswa Bimbingan dan Konseling FKIP UKSW</i>	proses belajar menjadi efektif. Perlu diteliti apakah terdapat hubungan antara determinasi diri dan komunikasi inter-personal mahasiswa bimbingan dan konseling FKIP UKSW.		mahasiswa juga makin tinggi, sebaliknya bila skor determinasi diri mahasiswa rendah maka skor komunikasi interpersonal mahasiswa juga rendah	konteks MAS, sedangkan Siti Fira Septiyana, Sumardjono Pm. dan Setyorini menerapkannya pada mahasiswa bimbingan dan konseling FKIP UKSW.
<i>Ariani, Hubungan Antara Self Determination Dengan Keterikatan Kerja (Work Engagement) Pada Karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Cabang Sidoarjo</i>	Keterikatan kerja perlu dimunculkan agar pengelolaan SDM dapat dioptimalkan dalam mendukung persaingan usaha. SDT dengan keterikatan kerja Karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Cabang Sidoarjo akan diteliti hubungannya dalam penelitian ini.	Penelitian kuantitatif regresi.	Ada hubungan positif antara <i>self determination</i> dengan keterikatan kerja (<i>work engagement</i>) pada karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Cabang Sidoarjo.	Sama-sama menggunakan konsep motivasi otonom, yang ada di dalam SDT, namun peneliti hendak menerapkannya dalam konteks MAS, sedangkan Ariani menerapkannya pada karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Cabang Sidoarjo.
<i>Marylene Gagne' dan Edward L. Deci (2005), Self-Determination</i>	SDT telah banyak digunakan dalam bidang kesehatan, psikologi, serta	Penelitian Perkembangan	Menjelaskan SDT sebagai teori motivasi kinerja serta	Sama-sama menggunakan konsep motivasi otonom, yang ada di dalam SDT,

<i>Theory (SDT) And Work Motivation.</i>	pendidikan. Namun belum diuji relevansinya dalam konteks organisasi.		relevansi SDT terhadap teori perilaku organisasi	namun peneliti hendak menerapkannya dalam konteks MAS, sedangkan Marylene Gagne' dan Edward L. Deci menyelidiki kesesuaian SDT sebagai motivasi kinerja.
Chak Fu Lam dan Suzanne T. Gurland (2008), <i>Self-Determined Work Motivation Predicts Job Outcomes, But What Predicts Self-Determined Work Motivation?</i>	Telah diketahui bahwa SDT akan memprediksi kinerja, namun belum ada yang menjelaskan apa saja yang akan dapat memprediksi SDT.	Penelitian kuantitatif regresi.	(1) <i>otonomi orientation</i> dapat memprediksi hasil pekerjaan dengan meningkatnya <i>self-determination</i> motivasi kinerja, (2) <i>controlled orientation</i> dapat memprediksi <i>self-determination</i> motivasi kinerja namun tidak memberikan efek terhadap hasil kinerja.	Sama-sama menggunakan konsep motivasi otonom, yang ada di dalam SDT, namun peneliti hendak menerapkannya dalam konteks MAS, sedangkan Ariani menerapkannya pada karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Cabang Sidoarjo